

高槻ワーキングニュース

令和6年4月～

障がい者の法定雇用率が上げられています

障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、事業主には法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		<u>37.5人以上</u>

例

常時雇用している労働者が150人の企業の場合、3人以上の障がい者雇用義務があります。

$$150人 \times 2.5\% = 3.75人$$

(法定雇用率)

↓

3人 (小数点以下切り捨て)

▼ 短時間労働者や、重度身体障害者、重度知的障害者などは、カウント方法が異なります。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1※	0.5

令和6年4月以降、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

※当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしています。

Q&A

Q. 障がい者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A. 障がい者雇用のための各種助成金や、職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

⇒ 「障害者雇用のご案内」:<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



始まっています 2024 年度働き方改革関連法施行

2019年4月から順次施行されている、いわゆる働き方改革関連法ですが、5年間の猶予期間を設けられていた業務についても、2024年4月から新たに規制が適用されました。

施行前と施行後でどのような違いがあるのでしょうか。

また、今回の施行に伴って懸念されている物流の「2024年問題」とはどのような問題なのでしょうか。

2024年4月から何が変わるのか

▼2024年4月から働き方改革関連法が施行・適用される主な業種

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。

▼トラック運転者の改善基準告示

項目	改正前	改正後
1年の拘束時間	3,516時間	原則：3,300時間
1カ月の拘束時間	原則：293時間 最大：320時間	原則：284時間 最大：310時間 (1年の拘束時間が、3,400時間を超えない範囲で年6回まで) ※284時間を越える月が3カ月を超えて連続しないこと ※月の時間外・休日勤務が100時間未満となるよう努める
1日の拘束時間	原則：13時間以内 最大：16時間以内 ※15時間超は1週間2回以内	原則：13時間以内 最大：15時間以内 ※14時間超は1週間2回以内
休息時間	継続8時間以上	継続11時間を基本とし、9時間下限
連続運転時間	4時間を超えないこと ※30分以上の休憩の確保 (1回10分以上で分割可)	4時間を超えないこと ※30分以上の休憩の確保（1回概ね10分以上で分割可） ※運転の中断は、原則休憩とする

2024年問題とは？

トラック事業においても、2024 年4月から働き方改革関連法施行により時間外労働の上限(休日を除く年960時間)規制等が適用されます。

この規制は、「2024年問題」と称され、とりわけ他の業態よりも労働時間が長いとされるトラック事業について、労働時間が制限されることで、下記の事項が懸念されています。

- ①1日に運ぶことができる荷物の量の減少
- ②トラック事業者の売上げ・利益の減少
- ③ドライバーの収入の減少
- ④収入の減少による担い手不足

その結果、物流業界全体に及ぼす影響として、

「全国で約35%の荷物が運べなくなる可能性」が懸念されています。

2024年問題を解決するためには

これらの問題を解決するためには、トラック事業を始めとする関係者の努力だけでは限界があります。2024年問題で懸念差される課題を解決し、社会経済活動に必要不可欠な物流を維持していくためには荷主企業や物流を利用する関係者も一体となって考え、取り組んでいくことが重要です。

荷主企業

★ドライバーの拘束時間の減少のため、以下の実施が不可欠です。

- ①荷待ち時間の短縮
- ②付帯作業の軽減

トラック事業者

★ドライバーの確保のため、以下の取組が求められます。

- ①「中継輸送」、「共同輸配送」、「モーダルシフト」など、輸送方法の工夫
- ②職場環境改善

物流利用者

★再配達削減に向けた取組



参考:国土交通省・東北運輸局ウェブサイト

外国人労働者を雇用する事業主の皆様へ

外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コースのご案内

概要

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。

この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

主な受給要件

- (1) 外国人労働者を雇用している事業主であること
- (2) 認定を受けた就労環境整備計画に基づき、外国人労働者に対する就労環境整備措置（1及び2の措置に加え、3～5のいずれかを選択）を新たに導入し、外国人労働者に対して実施すること
 - 1 雇用労務責任者の選任
 - 2 就業規則等の社内規程の多言語化
 - 3 苦情・相談体制の整備
 - 4 一時帰国のための休暇制度の整備
 - 5 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- (3) 就労環境整備計画期間終了後の一定期間経過後における外国人労働者の離職票が10%以下であること

支給額

1 受給要件をすべて満たした場合に、支給対象経費の合計額に助成率を乗じた下表の額が支給されます。

賃金要件（※）を満たした場合	要件（※）を満たしていない場合
支給対象経費の 2 / 3 (上限額72万円)	支給対象経費の 1 / 2 (上限額57万円)

2 支給対象経費

計画期間内に、事業主から外部の機関又は専門家等(以下「外部機関等」という)に対して支払いが完了した以下の経費を対象とします。

- (1) 通訳費（外部機関等に委託をするものに限る）
- (2) 翻訳機器導入費（事業主が購入した雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機器の導入に限り、10万円を上限とする）
- (3) 翻訳料（外部機関等に委託するものに限る、社内マニュアル・標識類等を多言語で整備するのに要する経費を含む）
- (4) 弁護士、社会保険労務士等への委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限り、顧問料等は含まない）
- (5) 社内標識類の設置・改修費（外部機関等に委託をする多言語の標識類に限る）

詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。



～次回の高槻ワーキングニュースは令和6年8月25日発行予定です～